



PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PT PITJARUS TEKNOLOGI DI BEKASI

Mohammad Alvin Mustofa¹

m.alvinm98@gmail.com

¹Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha Jakarta

Abstract

Received: 10 Juni 2023

Revised: 15 July 2023

Accepted: 07 August 2023

Published online: 07 August 2023

PT Pitjarus Teknologi is a company engaged in information technology and provides software services to its clients. The purpose of this research is to determine the influence of training and work motivation on employee performance at PT Pitjarus Teknologi located in Bekasi. The research method used is descriptive quantitative, utilizing questionnaires as the data collection method with 100 respondents from the employees of PT Pitjarus Teknologi. The data analysis used is statistical analysis using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) v26. The results of the research show that (1) there is a positive and significant influence of the training variable on employee performance at PT Pitjarus Teknologi, (2) there is a positive and significant influence of the work motivation variable on employee performance at PT Pitjarus Teknologi, and (3) there is a positive and significant influence of the environment and motivation variables on employee performance at PT Pitjarus Teknologi. The expectation from the implementation of this research is that PT Pitjarus Teknologi can improve employee performance by paying attention to the factors of enhancing training and work motivation. The originality/value of this research can be beneficial for employees in their efforts to improve their performance to be better.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance, PT Pitjarus Teknologi

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, banyak sekali perusahaan yang menuntut setiap karyawannya memaksimalkan kinerja mereka karena persaingan perusahaan-perusahaan di Indonesia sangat ketat, salah satunya adalah PT Pitjarus Teknologi. Dengan adanya penggunaan teknologi membuat persaingan terasa lebih ketat karena bukan hanya bersaing dengan perusahaan dalam negeri saja, melainkan perusahaan luar negeri juga ikut bersaing. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kinerja dan kualitas bisnisnya khususnya dibagian Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghadapi persaingan global.

Permasalahan sumber daya manusia tidak bisa dianggap remeh karena akan berdampak bagi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal.

Salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan pelatihan kepada setiap karyawan. Pemberian pelatihan yang baik terhadap karyawan akan membawa manfaat yang baik juga bagi organisasi atau perusahaan yaitu meningkatkan pengetahuan karyawan tentang persaingan yang sedang dihadapi, membantu setiap karyawan untuk mempelajari keahlian yang baru, membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan lebih kreatif

dan inovatif agar menciptakan pekerjaan yang lebih efektif baik dalam suatu tim atau individu.

Selain pelatihan, aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Baik kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi bekerja setiap karyawan berbeda satu dengan lainnya. Perbedaan motivasi bekerja tersebut nantinya akan mempengaruhi setiap hal serta tindakan yang dilakukan oleh setiap karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Berkaitan dengan masalah kinerja karyawan, hal ini juga dialami oleh PT Pitjarus Teknologi. PT Pitjarus Teknologi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang teknologi dimana perusahaan tersebut menyediakan layanan perangkat lunak khususnya yang bergerak dibidang industri FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*). Selain untuk industri FMCG, PT Pitjarus Teknologi juga menyediakan layanan perangkat lunak untuk beberapa perusahaan BUMN seperti PT PLN, PT Angkasa Pura dan beberapa perusahaan BUMN lainnya.

Akhir-akhir ini, PT Pitjarus Teknologi sering mendapatkan beberapa laporan dari para kliennya bahwa data yang ditampilkan pada sistem yang klien gunakan berbeda dengan data asli yang ada di lapangan. Setelah diselidiki, ternyata terdapat beberapa kesalahan input yang dilakukan oleh pegawai dan pegawai tersebut merupakan pegawai baru PT Pitjarus teknologi.

Hal ini dinilai bahwa perusahaan perlu memberikan pelatihan dan motivasi agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat dan lebih baik. Kinerja karyawan sangat berpengaruh dari produktivitas yang karyawan lakukan dan artinya berpengaruh juga bagi produktivitas perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat lebih bersaing baik secara nasional maupun secara internasional. Faktor lain yaitu tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan perusahaan PT Pitjarus Teknologi dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, produktivitas dan motivasi kerja merupakan poin-poin yang perlu disampaikan kepada seluruh karyawan agar mereka faham dan sadar bahwa mereka adalah tenaga kerja profesional yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pitjarus Teknologi di Bekasi** dengan maksud untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawannya.

Berikut adalah analisis research gap, novelty, dan tujuan penelitian berdasarkan penjelasan di atas:

Research Gap:

1. Keterbatasan dalam Pelatihan: Meskipun disebutkan bahwa pelatihan diberikan kepada karyawan, masih belum jelas sejauh mana jenis, metode, dan efektivitas pelatihan yang diberikan.
2. Varian Motivasi Kerja: Terdapat pengakuan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja, namun tidak dijelaskan secara mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Pitjarus Teknologi.
3. Pengukuran Kinerja yang Spesifik: Tidak ada informasi yang menyebutkan bagaimana kinerja karyawan diukur secara spesifik, apakah berdasarkan output pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur, atau faktor-faktor lainnya.

Novelty:

1. Penerapan pada Industri Teknologi: Penelitian ini memiliki keunikan karena fokus pada perusahaan teknologi yang menawarkan solusi perangkat lunak untuk industri

FMCG dan BUMN di Indonesia.

2. Integrasi Pelatihan dan Motivasi: Pendekatan gabungan antara pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan belum tentu telah diteliti secara mendalam dalam konteks perusahaan seperti PT Pitjarus Teknologi.

Tujuan Penelitian:

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan: Tujuan utama penelitian adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pitjarus Teknologi.
2. Memberikan Rekomendasi: Memberikan rekomendasi kepada manajemen PT Pitjarus Teknologi mengenai strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi program pelatihan dan motivasi.

Penelitian ini penting untuk mengisi celah pengetahuan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan teknologi, khususnya dalam konteks persaingan global yang semakin ketat.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai keberhasilan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab atau wewenangnya masing-masing. Orang tersebut diharapkan bekerja dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang dikerahkan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Sutrisno, 2016).

Menurut Fahmi (2017) kinerja merupakan hasil proses yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu dan diukur berdasarkan peraturan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan kata lain, kinerja dapat diartikan sebagai sebuah hasil nyata yang telah dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan tanggung jawab atau peran masing-masing.

Pelatihan

Menurut Sri Larasati (2018), pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Rivai dan Sagala (2009) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang dapat mengubah perilaku pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya saat ini.

Dengan kata lain, pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan seorang karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan aturan dan tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan

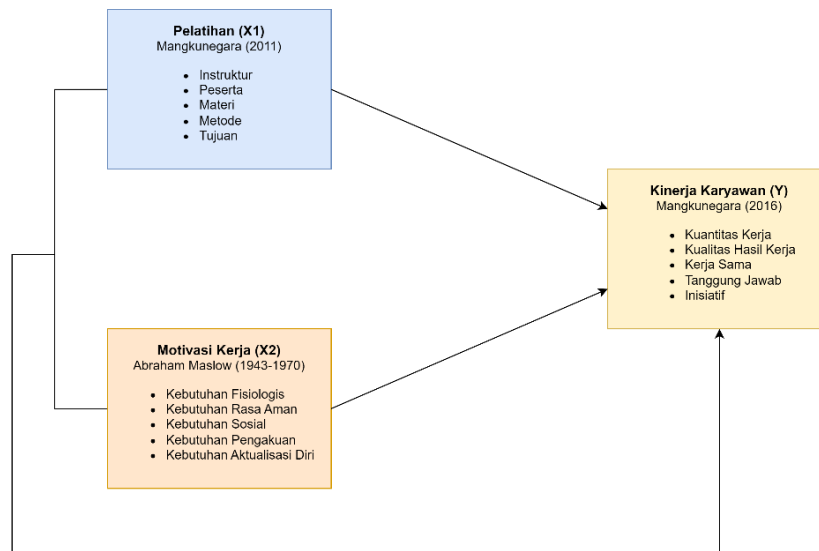
eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Rivai (2015) menjelaskan pengertian motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dengan kata lain, motivasi kerja adalah suatu dorongan yang ada dalam diri seorang karyawan untuk melakukan suatu upaya demi memenuhi suatu kebutuhan tertentu.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu 1 sampai dengan 3 bulan di PT Pitjarus Teknologi yang berlokasi di Bekasi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh nantinya akan berupa data kuantitatif. Penelitian ini akan menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel pelatihan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Ketika kegiatan pelaksanaan penelitian, jumlah karyawan PT Pitjarus Teknologi berjumlah 100 orang. Karena menggunakan teknik sampling jenuh, penelitian ini menggunakan jumlah sampel dan populasi dengan jumlah yang sama yaitu 100 orang.

Teknik Analisis Data

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai

rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Imam Ghozali, 2018).

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut akan valid. Hasil analisis dapat dilihat pada output Cronbach Alpha pada bagian Corrected Item-Total Correlation. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel maka butir tersebut valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel maka butir atau variable tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_Total	100	33	50	41,43	3,610
X2_Total	100	32	50	40,39	3,579
Y_Total	100	32	50	41,26	3,686
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Variabel kinerja karyawan (Y_{total}) berdasarkan jawaban responden menunjukkan nilai minimum sebesar 32 dan nilai maksimum responden sebesar 50 dengan nilai rata-rata 41,26 dan nilai standar deviasi sebesar 3,686.

Variabel pelatihan ($X1_{total}$) berdasarkan jawaban responden memiliki nilai minimum sebesar 33 dan nilai maksimum sebesar 50 dengan nilai rata-rata 41,43 dan nilai standar deviasi sebesar 3,610.

Variabel motivasi kerja ($X2_{total}$) berdasarkan jawaban responden memiliki nilai minimum sebesar 32 dan nilai maksimum sebesar 50 dengan nilai rata-rata 40,39 dan nilai standar deviasi sebesar 3,579.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas X1

Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Item 1 (X1.1)	0,1966	0,687	Valid
Item 2 (X1.2)	0,1966	0,618	Valid
Item 3 (X1.3)	0,1966	0,433	Valid
Item 4 (X1.4)	0,1966	0,479	Valid
Item 5 (X1.5)	0,1966	0,770	Valid
Item 6 (X1.6)	0,1966	0,729	Valid
Item 7 (X1.7)	0,1966	0,717	Valid
Item 8 (X1.8)	0,1966	0,704	Valid
Item 9 (X1.9)	0,1966	0,575	Valid
Item 10 (X1.10)	0,1966	0,595	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Pelatihan (X1) di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,1966$). Dengan demikian instrumen variabel Pelatihan (X1) secara keseluruhan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas X2

Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Item 1 (X2.1)	0,1966	0,544	Valid

Item 2 (X2.2)	0,1966	0,649	Valid
Item 3 (X2.3)	0,1966	0,666	Valid
Item 4 (X2.4)	0,1966	0,420	Valid
Item 5 (X2.5)	0,1966	0,372	Valid
Item 6 (X2.6)	0,1966	0,631	Valid
Item 7 (X2.7)	0,1966	0,615	Valid
Item 8 (X2.8)	0,1966	0,705	Valid
Item 9 (X2.9)	0,1966	0,766	Valid
Item 10 (X2.10)	0,1966	0,700	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel Motivasi Kerja (X2) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,1966$). Dengan demikian instrumen variabel Motivasi Kerja (X2) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Y

Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Item 1 (Y.1)	0,1966	0,457	Valid
Item 2 (Y.2)	0,1966	0,515	Valid
Item 3 (Y.3)	0,1966	0,586	Valid
Item 4 (Y.4)	0,1966	0,650	Valid
Item 5 (Y.5)	0,1966	0,654	Valid
Item 6 (Y.6)	0,1966	0,705	Valid
Item 7 (Y.7)	0,1966	0,665	Valid
Item 8 (Y.8)	0,1966	0,653	Valid
Item 9 (Y.9)	0,1966	0,720	Valid
Item 10 (Y.10)	0,1966	0,620	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan uji validitas instrumen Kinerja Karyawan (Y) di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid ketentuan perbandingan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,1966$). Dengan demikian instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas, dapat dilihat bahwa variabel Pelatihan (X1) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach'alpha* adalah sebesar 0,833. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel X1 lebih besar dari 0,60 ($0,833 > 0,60$) dan dapat dinyatakan bahwa variabel X1 lulus uji reliabilitas sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas, dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach'alpha* adalah sebesar 0,795. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel X1 lebih besar dari 0,60 ($0,795 > 0,60$) dan dapat dinyatakan bahwa variabel X2 lulus uji reliabilitas sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas, dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas dengan nilai *cronbach'alpha* adalah sebesar 0,822. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel X1 lebih besar dari 0,60 ($0,822 > 0,60$) dan dapat dinyatakan bahwa variabel Y lulus uji reliabilitas sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

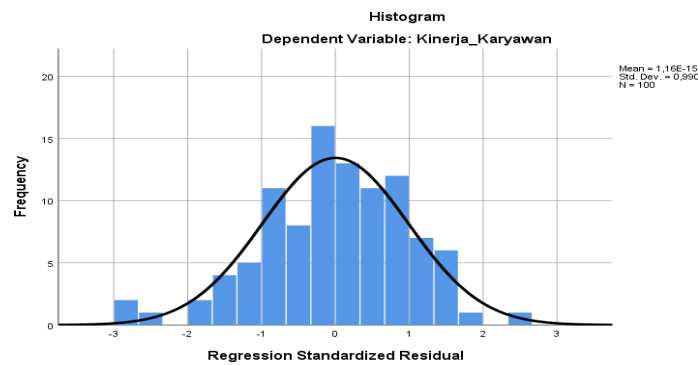
Setelah melihat hasil uji reliabilitas dari masing-masing instrumen variabel penelitian yang memiliki nilai *cronbach'alpha* lebih dari 0,60. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel pengujian dinyatakan lulus uji reliabilitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Karena data tersebut dikatakan baik apabila memiliki distribusi normal.

Pengujian normalitas yang pertama dilakukan yaitu dengan menggunakan grafik histogram. Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan grafik histogram dengan bantuan aplikasi SPSS.

Gambar 2. Grafik Histogram

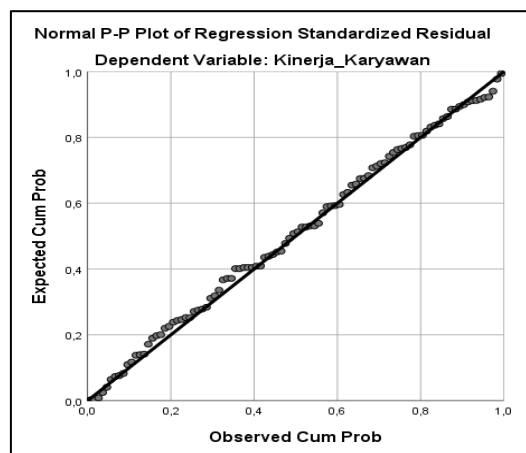


Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan hasil grafik histogram pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa data penelitian dikategorikan berdistribusi normal karena hasil dari grafik membentuk seperti lonceng.

Pengujian normalitas selanjutnya menggunakan bantuan uji P-Plots dengan alat bantu aplikasi SPSS.

Gambar 3. Grafik Normal P-Plots



Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar di area sekitar garis diagonal dan tidak ada titik-titik yang menyebar menjauhi garis diagonal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang diolah memiliki distribusi normal.

Selanjutnya untuk memastikan bahwa data-data yang digunakan memiliki distribusi normal, penulis melakukan metode pengujian menggunakan *one sample* kolmogorov-smirnov (*1 sample K-S*) yang hasilnya dapat kita lihat dibawah ini:

Tabel 8. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,37733249
Most Extreme Differences	Absolute	,050
	Positive	,045
	Negative	-,050
Test Statistic		,050
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan hasil pengujian *one sample* K-S diatas, dapat dilihat pada bagian *Asymp. Sig (2-tailed)* memiliki nilai sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah memiliki distribusi normal.

Berdasarkan seluruh hasil pengujian normalitas diatas, terbukti bahwa data yang digunakan seluruhnya lulus uji normalitas. Sehingga dapat dilakukan analisislanjutan terhadap data-data tersebut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu uji asumsi yang bertujuan untuk menganalisis korelasi di antara variabel-variabel dalam model. Syarat yang harus terpenuhi dalam uji multikolinearitas adalah nilai toleransi pada semua variabel independen harus melebihi 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) harus kurang dari 10. Hasil pengujian tersebut dicatat sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,233	3,151		1,661	,100		
	Pelatihan	,302	,079	,295	3,828	,000	,720	1,390
	Motivasi_Kerja	,583	,080	,566	7,327	,000	,720	1,390

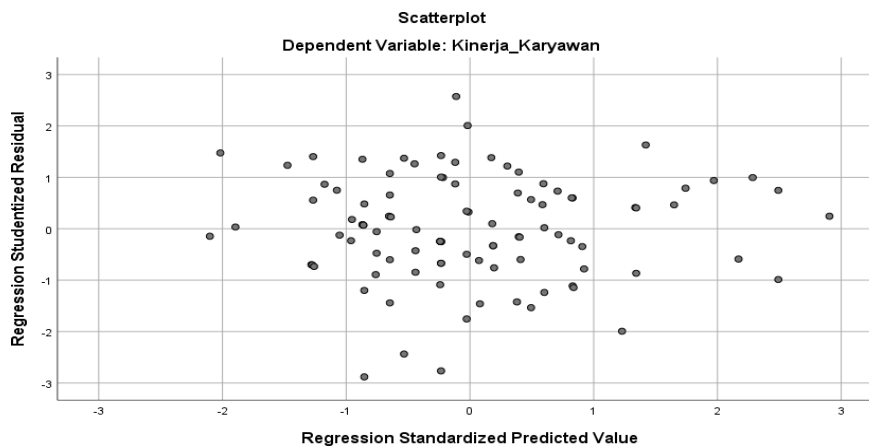
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Dari hasil pengujian yang terdapat dalam tabel bagian *Collinearity Statistics*, terlihat bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) adalah lebih besar dari 0,10 ($0,720 > 0,10$) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10,00 ($1,390 < 10,00$). Berdasarkan fakta bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak ada indikasi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode scatterplot. Hasil dari pengujian ini terlihat dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Dari gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak di sekitar angka 0, baik di atas maupun di bawahnya. Karena data tidak menunjukkan pola khusus dan penyebarannya acak, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada data penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk memeriksa pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Hasil dari analisis regresi tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Sederhana X_1 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,097	3,447		4,669	,000		
	Pelatihan	,607	,083	,595	7,326	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berlandaskan pada hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,097 + 0,607 X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut, kita dapat mengambil kesimpulan berikut:

- a. Hasil dari nilai konstanta sebesar 16,097 menandakan bahwa nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak memiliki ketergantungan langsung terhadap variabel Pelatihan (X_1)
- b. Koefisien regresi (β) sebesar 0,607 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai Pelatihan (X_1) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresi tersebut.

2. Uji Koefisien Korelasi

Pengujian korelasi dilaksanakan guna mengungkapkan hubungan antara variabel pelatihan dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil dari pengujian korelasi dalam kerangka penelitian ini:

Tabel 11 Hasil Uji Korelasi X_1 terhadap Y

		Pelatihan	Kinerja_Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,595**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,595 dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Mengacu pada nilai yang diperoleh tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah nilai yang menunjukkan kemampuan Pelatihan (X_1) dalam

memprediksi perubahan atau variasi Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,595 ^a	,354	,347	2,978

a. Predictors: (Constant), Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui nilai R Square adalah 0,354. Nilai tersebut berarti bahwa variabel Pelatihan (X_1) mampu memprediksi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 35,4%, sedangkan 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Uji Signifikansi

Uji signifikansi dengan uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial dari variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil dari uji t yang telah dilakukan:

Tabel 13 Hasil Uji t X1 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,097	3,447		4,669	,000		
	Pelatihan	,607	,083	,595	7,326	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, terdapat nilai t hitung sebesar 7,326 dan nilai signifikansi dari variabel Pelatihan (X_1) adalah 0,000. Karena pada penelitian ini menggunakan sampel dengan nilai $n = 100$, dapat ditentukan nilai t hitung sebesar 1,985. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), atau dengan kata lain hipotesis 1 (H_1) diterima karena nilai t hitung $>$ t tabel ($7,326 > 1,985$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk memeriksa pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Analisis Regresi Sederhana X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,222	2,919		3,844	,000
	Motivasi_Kerja	,744	,072	,722	10,330	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berlandaskan pada hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,222 + 0,744 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, kita dapat mengambil kesimpulan berikut:

- a. Hasil dari nilai konstanta sebesar 11,222 menandakan bahwa nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak memiliki ketergantungan langsung terhadap variabel Motivasi Kerja (X₂)
- b. Koefisien regresi (β) sebesar 0,744 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai Motivasi Kerja (X₂) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresi tersebut.

2. Uji Koefisien Korelasi

Pengujian korelasi dilaksanakan guna mengungkapkan hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil dari pengujian korelasi dalam kerangka penelitian ini:

Tabel 15 Hasil Uji Korelasi X2 terhadap Y

Correlations

		Motivasi_Kerja a	Kinerja_Karya wan
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	,722**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,722**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang

diperoleh adalah 0,722 dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Mengacu pada nilai yang diperoleh tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah nilai yang menunjukkan kemampuan motivasi kerja (X_2) dalam memprediksi perubahan atau variasi Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16 Hasil Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,521	,516	2,564

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui nilai R Square adalah 0,521. Nilai tersebut berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) mampu memprediksi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,1%, sedangkan 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Uji Signifikansi

Uji signifikansi dengan uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial dari variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil dari uji t yang telah dilakukan:

Tabel 17 Hasil Uji t X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,222	2,919		3,844	,000
	Motivasi_Kerja	,744	,072	,722	10,330	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, terdapat nilai t hitung sebesar 10,330 dan nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah 0,000. Karena pada penelitian ini menggunakan sampel dengan nilai $n = 100$, dapat ditentukan nilai t hitung sebesar 1,985. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), atau dengan kata lain hipotesis 2 (H_2) diterima karena

nilai t hitung > nilai t tabel ($10,330 > 1,985$) dan nilai signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk memeriksa pengaruh antara variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 18 Hasil Analisis Regresi Berganda X1 & X2 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,233	3,151		1,661	,100		
	Pelatihan	,302	,079	,295	3,828	,000	,720	1,390
	Motivasi_Kerja	,583	,080	,566	7,327	,000	,720	1,390

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berlandaskan pada hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,233 + 0,302 X_1 + 0,583 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, kita dapat mengambil kesimpulan berikut:

- Hasil dari nilai konstanta sebesar 5,233 menandakan bahwa nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak memiliki ketergantungan langsung terhadap variabel bebas.
- Koefisien regresi (β_1) sebesar 0,302 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika nilai Pelatihan (X_1) meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar nilai koefisien regresi tersebut.
- Koefisien regresi (β_2) sebesar 0,583 menunjukkan pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja (X_2) akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar koefisien regresi tersebut.
- Karena nilai koefisien regresi $\beta_2 > \beta_1$, dapat dikatakan bahwa variabel X2 (motivasi kerja) lebih berpengaruh daripada variabel X1 (pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

2. Uji Koefisien Korelasi

Pengujian korelasi dilaksanakan guna mengungkapkan hubungan antara variabel pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil dari pengujian korelasi dalam

kerangka penelitian ini:

Tabel 19 Hasil Uji Korelasi X1 & X2 terhadap Y

		Correlations		
		Pelatihan	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,529**	,595**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	100	100	100
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	,529**	1	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	100	100	100
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,595**	,722**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh variabel Pelatihan (X1) adalah 0,595 dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Sedangkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh variabel Motivasi Kerja (Y) adalah 0,722 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah nilai yang menunjukkan kemampuan pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) dalam memprediksi perubahan atau variasi Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20 Hasil Koefisien Determinasi X1 & X2 terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,575	2,402

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui nilai R Square adalah 0,584. Nilai tersebut berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mampu memprediksi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 58,4%, sedangkan 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Uji Signifikansi

Uji signifikansi dengan uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan dari variabel

Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil dari uji F yang telah dilakukan:

Tabel 21 Hasil Uji F X1 dan X2 terhadap Y

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	785,721	2	392,860	68,107	,000 ^b
	Residual	559,519	97	5,768		
	Total	1345,240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Pelatihan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden tahun 2023 menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat nilai F hitung sebesar 68,107 dan nilai signifikansinya adalah 0,000. Nilai F tabel untuk penelitian ini adalah 3,09. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), atau dengan kata lain hipotesis 3 (H₃) diterima karena nilai F hitung > F tabel (68,107 > 3,09) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,00 < 0,05).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah disampaikan pada poin-poin sebelumnya, maka berikut ini penulis akan memberikan penjelasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan (Kaswan, 2016). Pelatihan kerja berfungsi agar setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan tujuan dari perusahaan tersebut.

Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Pitjarus Teknologi. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dijelaskan sebelumnya, menyatakan nilai hasil uji t yang dilakukan untuk variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,326 yang memiliki nilai lebih besar dari nilai t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 1,985. Selain itu nilai signifikansi dari uji t tersebut juga menunjukkan nilai 0,000 yang terbukti lebih kecil dari nilai 0,05.

Selanjutnya, hal yang dapat membuktikan terdapat pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi yang telah

dilakukan pada poin sebelumnya. Hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square adalah 0,354. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan (X1) memiliki pengaruh sebesar 35,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2015). Motivasi kerja timbul dari dalam diri seorang karyawan untuk melakukan suatu upaya demi memenuhi suatu kebutuhan tertentu.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Pitjarus Teknologi. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dijelaskan sebelumnya, menyatakan nilai hasil uji t yang dilakukan untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 10,330 yang memiliki nilai lebih besar dari nilai t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 1,985. Selain itu nilai signifikansi dari uji t tersebut juga menunjukkan nilai 0,000 yang terbukti lebih kecil dari nilai 0,05.

Selanjutnya, jika dilihat dari hasil uji koefisien determinasi pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang telah dilakukan pada poin sebelumnya, menunjukkan nilai R Square adalah 0,521. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 52,1% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan dapat mempengaruhi kinerja (Y) yang dihasilkan oleh karyawan PT Pitjarus Teknologi. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang dijelaskan sebelumnya menyatakan nilai hasil uji F yang dilakukan untuk variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 68,107 yang memiliki nilai lebih besar dari nilai F_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 3,09. Selain itu nilai signifikansi dari uji F tersebut juga menunjukkan nilai 0,000 yang terbukti lebih kecil dari nilai 0,05.

Selanjutnya, hal yang dapat membuktikan terdapat pengaruh variabel Pelatihan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square adalah 0,584. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh sebesar

58,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Maksud dari penjelasan di atas adalah jika perusahaan memberikan pelatihan yang baik, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan baik, hal itu berlaku juga untuk sebaliknya. Kemudian ketika motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan baik, hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja dan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik nantinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeffry H. Sinaulan, Fitryan Gofifah Fitroh (2021) tentang Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bringin Gigantara. Hasil dari penelitian mereka adalah terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat bukti yang kuat dan positif mengenai pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Pitjarus Teknologi. Penelitian ini menemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Pelatihan (X1) adalah 0,000, yang lebih kecil dari nilai ambang signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel Pelatihan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sehingga hipotesis 1 (H1) diterima.
- b. Terdapat bukti yang kuat dan positif mengenai pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pitjarus Teknologi. Nilai signifikansi dari variabel Motivasi (X2) tercatat sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari ambang signifikansi 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa secara parsial, variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sehingga hipotesis 2 (H2) dapat diterima.
- c. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pitjarus Teknologi. Hal ini dapat ditegaskan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari nilai ambang signifikansi 0,05. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa hipotesis 3 penelitian (H3) dapat diterima.

SARAN

1. Dalam upaya peningkatan pelatihan, maka dapat diprioritaskan pada 3 dimensi yang memiliki skor paling rendah yaitu dimensi peserta, materi dan metode. Perusahaan dapat memberikan pelatihan secara aktif dan wajib kepada seluruh karyawan agar mereka merasa bahwa pelatihan tersebut akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Selain diwajibkan, perusahaan perlu memberikan pelatihan menggunakan cara yang lebih menyenangkan dengan penyampaian dan penyajian materi yang lengkap, mudah dipahami karyawan dan sesuai dengan kebutuhan mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.
2. Dalam upaya peningkatan motivasi kerja, maka dapat diprioritaskan pada dimensi-dimensi yang memiliki nilai terendah. Mengacu dengan teori yang disampaikan oleh Abraham Maslow dan hasil pengisian kuesioner yang diisi oleh setiap karyawan, dapat dinyatakan bahwa karyawan masih belum terpenuhi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman. Perusahaan dapat mempertimbangkan insentif yang diberikan apakah sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Selain itu, perusahaan juga dapat menambahkan dan melengkapi fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan yang perlu dikerjakan oleh karyawan. Selain dilengkapi, perusahaan juga perlu memastikan bahwa seluruh fasilitas yang ada sudah cukup aman untuk dimanfaatkan oleh setiap karyawan yang bekerja. Hal-hal tersebut nantinya dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitasnya.
3. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, maka dapat diprioritaskan pada dimensi-dimensi dengan nilai terendah yaitu tanggung jawab, kuantitas kerja dan inisiatif. Setiap karyawan dianjurkan untuk meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan. Ketika melaksanakan pekerjaan, karyawan perlu melakukannya dengan lebih teliti agar hasil pekerjaan nantinya minim dari kesalahan. Selain itu, bagi setiap atasan perlu diperhatikan kembali apakah jumlah pekerjaan yang ditanggung oleh setiap bawahannya terlalu sedikit, terlalu banyak atau sudah sesuai dengan porsinya. Atasan juga perlu menghargai dan memberikan apresiasi kepada bawahan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan sebelumnya. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan dapat lebih semangat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Selain itu juga, karyawan dapat lebih fokus jika pekerjaan yang mereka kerjakan porsinya sudah sesuai dan tidak terlalu berlebih agar dapat menghasilkan mutu hasil kerja yang terbaik. PT Pitjarus Teknologi perlu mendorong seluruh karyawan untuk menerapkan berbagai inovasi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

IMPLIKASI PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan atau positif

terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menilai bahwa pimpinan PT Pitjarus Teknologi dapat menjadikan hasil penelitian sebagai rujukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Maka implikasinya adalah:

1. PT Pitjarus Teknologi perlu meningkatkan kegiatan pelatihan yang diadakan dengan meningkatkan frekuensi pelatihan yang diadakan, menggunakan instruktur yang ahli sesuai bidangnya, meningkatkan semangat karyawan untuk aktif mengikuti pelatihan, menyampaikan materi yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih baik.

PT Pitjarus Teknologi perlu meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan memberikan arahan serta dorongan yang positif, memberikan insentif dan bonus sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan serta lebih menghargai karyawan yang berhasil melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember.

Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, N. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2013). *Organisasi dan manajemen, perilaku, struktur, proses* (D. Wahid, Trans.). Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Ed. Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2016). *Teori-teori pelatihan dan pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen sumber daya manusia (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Ramdhan, M. (2019). Effect of motivation and work experience on employee performance at PT. Perkasa Sakti in Cimone. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha*, 7(2), 139-148. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha.
- Ridwan, M. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pekerja proyek pada PT. ARILUM). *Universitas Pamulang*, 1(3), 97-109. Banten: Universitas Pamulang.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour (13th ed., Vol. 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusilowati, U., & Ramdhan, M. (2016). Effect of leadership style, communication and motivation on employees performance (A case study in PT Sadewa Karya, South Tangerang, Banten, Indonesia). *Universitas Pamulang*, 14(6). Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (24th ed.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaulan, J. H., & Fitroh, F. G. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja



karyawan pada PT Bringin Gigantara. Universitas Tama Jagakarsa, 2, 65-75. Jakarta:
Universitas Tama Jagakarsa.

Sri, L. (2018). Manajemen sumber daya manusia (1st ed.). Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Subagyo, P. J. (2015). Metode penelitian dalam teori dan praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiono. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2014). Metode penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami. Yogyakarta:
Pustaka Baru Press.